
**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PENGAWASAN MELEKAT
TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DAERAH
KABUPATEN BOGOR**

¹⁾ Yasnimar Ilyas, ²⁾ Trio Nugroho Saputro

¹⁾Dosen Tetap Program Studi Manajemen, STIE Dewantara
Jl. Raya Pemda Bojong Depok Baru III Karadenan Cibinong Bogor, Jawa Barat 16913, Indonesia
Email: yasnimar.ilyas@dewantara.ac.id

²⁾Alumni Program Studi Manajemen, STIE Dewantara
Jl. Raya Pemda Bojong Depok Baru III Karadenan Cibinong Bogor, Jawa Barat 16913, Indonesia
Email: trionugroho89@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of inherent work discipline and supervision on the work effectiveness of employees at the Bogor District Secretariat Office. In this study, he sampling was done by the saturation sampling method that is the number of samples equal to the total population of 95 employees. The results showed that the results of the partial hypothesis test showed that the work discipline and inherent supervision variables had a positive and significant effect on the work effectiveness of the Bogor Regency Secretariat staff where the t value of each variable was greater than the t table value. Simultaneous hypothesis test results obtained P value of 10,793 with a value of $Sig.0,000 < 0.05$. This proves that simultaneous work discipline and inherent supervision have a positive and significant influence on the work effectiveness of Bogor Regency Regional Secretariat staff. The coefficient of determination test results obtained Adjusted R square value of 0.372 or 37.2%. This shows that work discipline and inherent supervision contribute to the work effectiveness of Bogor Regency Regional Secretariat employees by 37.2% while the remaining 62.8%, employee work effectiveness is influenced by other factors in the study.

Keywords: *Work Discipline, Cling Supervision, Work Effectiveness, Sekretariat Daerah Kabupaten Bogor.*

ABSTRAK

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan pengawasan melekat terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bogor. Dalam penelitian ini pengambilan sampel dilakukan dengan metode *saturation sampling* yaitu jumlah sampel sama dengan jumlah populasi yaitu 95 orang pegawai. Hasil Penelitian menunjukkan hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa variable disiplin kerja dan pengawasan melekat berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bogor dimana nilai t hitung masing-masing variable tersebut nilainya lebih besar dari nilai t tabel. Hasil uji hipotesis secara simultan di peroleh nilai P Value sebesar 10.793 dengan nilai $Sig.0,000 < 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa secara simultan disiplin kerja dan pengawasan melekat memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bogor dapat diterima. Hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai *Adjusted R square* sebesar 0,372 atau 37.2%. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan pengawasan melekat berkontribusi mempengaruhi efektivitas kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bogor sebesar 37.2% sedangkan sisanya 62.8%, efektivitas kerja pegawai dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dalam penelitian.

Kata kunci: *Disiplin Kerja, Pengawasan Melekat, Efektivitas Kerja, Sekretariat Daerah Kabupaten Bogor.*

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur aparatur negara, abdi negara, dan abdi masyarakat untuk dapat meningkatkan efektivitas kerjanya mendukung pemerintah dan pembangunan dituntut untuk bedayaguna dan berhasil guna. Berhasil tidaknya pencapaian tujuan dan pelaksanaan tugas suatu organisasi atau baik buruknya citra suatu organisasi dalam pandangan masyarakat, pertama-tama adalah tanggung jawab pimpinannya. Setiap pimpinan instansi pemerintah ataupun satuan/unit kerja, baik struktural maupun ekstra struktural seperti proyek, tim, panitia memiliki kewajiban dan tanggung jawab. Kemudian pimpinan wajib untuk secepatnya mengadakan langkah-langkah tindak lanjut untuk meniadakan dan mencegah terjadinya keadaan tersebut.

Efektivitas kinerja perseorangan atau pegawai dalam istilah administrasi pemerintahan disebut aparatur dideterminasi pengawasan pimpinan, etos kerja pegawai bersangkutan dan kedisiplinan pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsi yang menjadi tanggung jawabnya. Dalam administrasi pemerintahan salah satu bentuk pengawasan yang dikenal adalah pengawasan melekat.

Untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan bersama, banyak variabel yang menjadi ukuran keberhasilannya yang secara manajemen ditentukan oleh berjalannya fungsi manajemen seperti fungsi perencanaan, fungsi pengorganisasian, fungsi pengendalian, pelaksanaan fungsi staf, fungsi evaluasi dan monitoring dan fungsi pengawasan. Fungsi-fungsi manajemen tersebut akan mendukung terhadap variable lainnya seperti efektifitas kerja dengan kata lain, efektivitas kerja pegawai merupakan salah satu variable bagi tercapainya tujuan organisasi secara keseluruhan, sebab dalam

organisasi terjadi proses dimana seorang pegawai melakukan tugasnya dan hasil kerjanya memiliki kesesuaian dengan tujuan dan rencana yang telah ditentukan. Secara teoritis efektivitas kerja sebagai suatu kondisi yang menunjukkan bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai selaras dengan perencanaan program kerja yang telah ditentukan.

Efektivitas kerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten memiliki pegawai berjumlah 95 orang banyak dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain: pengawasan melekat, kemampuan dan kecakapan individu dalam melaksanakan tugas, motivasi kerja, disiplin kerja, kesejahteraan pegawai, kerjasama, koordinasi, komunikasi antar bidang, kebijakan tentang struktur organisasi. Selain ditentukan oleh kemampuan dan kecakapan individual seperti: keahlian, keterampilan dan tingginya motivasi, dipengaruhi pula oleh lingkungan dimana pegawai berada, kekompakan, kesinergian dan kejelasan aturan main dalam bekerja merupakan unsur yang sangat penting dalam pencapaian efektivitas kerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi.

Tabel 1. Data Absensi Pegawai

| No | Uraian | Bulan | | | Jumlah | Persentase |
|----------------------------|--------------------------------|---------|----------|----------|--------|------------|
| | | Oktober | November | Desember | | |
| Jumlah pegawai keseluruhan | | | | | 95 | |
| 2 | Absen tanpa kehadiran | 10 | 8 | 5 | 23 | 24,21% |
| 3 | Keterlambatan | 9 | 5 | 5 | 19 | 20% |
| 4 | Meninggalkan kantor tanpa izin | 4 | 6 | 7 | 17 | 17,89% |
| 5 | Tidak mengikuti Apel | 7 | 2 | 4 | 13 | 13,68% |
| Jumlah | | 80 | 58 | 119 | | |

Dari data di atas diketahui bahwa dalam kurun waktu 3 bulan terakhir yaitu bulan Nopember-Desember 2018, sebesar 24,21% terdapat pegawai yang ijin tanpa keterangan. Hal ini mengindikasikan bahwa

tingkat disiplin kerja pegawai yang masih belum maksimal.

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah, sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap efektifitas kerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bogor?
2. Bagaimana pengaruh pengawasan melekat terhadap efektifitas kerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bogor?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja dan pengawasan melekat secara bersama-sama terhadap efektifitas kerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bogor?
4. Variabel manakah yang dominan mempengaruhi efektifitas kerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bogor?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap efektifitas kerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bogor.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan melekat terhadap efektifitas kerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bogor.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan pengawasan melekat secara bersama-sama terhadap efektifitas kerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bogor.
4. Untuk mengetahui variabel yang dominan mempengaruhi efektifitas kerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bogor.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Efektivitas Kerja

Menurut Gibson (2013 : 124) pengertian efektifitas adalah penilaian yang dibuat sehubungan dengan prestasi individu, kelompok, dan organisasi. Makin dekat prestasi mereka terhadap prestasi yang diharapkan (standar), maka makin lebih efektif dalam menilai mereka. Dari pengertian tersebut di atas dari sudut pandang bidang perilaku keorganisasian maka dapat diidentifikasi tiga tingkatan analisis yaitu: (1) individu, (2) kelompok, dan (3) organisasi. Ketiga tingkatan analisis tersebut sejalan dengan ketiga tingkatan tanggung jawab manajerial yaitu bahwa para manajer bertanggung jawab atas efektifitas individu, kelompok dan organisasi.

Menurut Siagian (2013 : 131) menyebutkan beberapa indikator dalam mengukur efektifitas kerja, diantaranya :

1. Volume pekerjaan
Volume pekerjaan pengolahan data semakin banyak dan meluas, sedangkan kapasitas pengolahan (fasilitas) dalam organisasi itu masih terbatas.
2. Akurasi hasil pengolahan
Informasi atau data-data yang didapat harus sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
3. Informasi tepat waktu
Informasi itu harus tersedia dan ada pada saat informasi itu diperlukan agar dapat digunakan sesuai dengan kapasitasnya.
4. Peningkatan biaya
Peningkatan biaya personal dan bahan baku pemakaian komputer adalah sama dengan pada operasional pada non-komputer.

2.1.2 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Sinungan (2005 : 97) disiplin merupakan sikap mental yang tercermin

dalam perbuatan atau tingkah laku individu, kelompok, atau masyarakat berupa ketaatan terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan untuk tujuan tertentu.

Pengertian disiplin kerja merupakan salah satu fungsi operatif yang terpenting dan tidak dapat diabaikan karena sebagai bagian dari fungsi pemeliharaan karyawan, dan bilamana semakin baik disiplin kerja karyawan, makin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya.

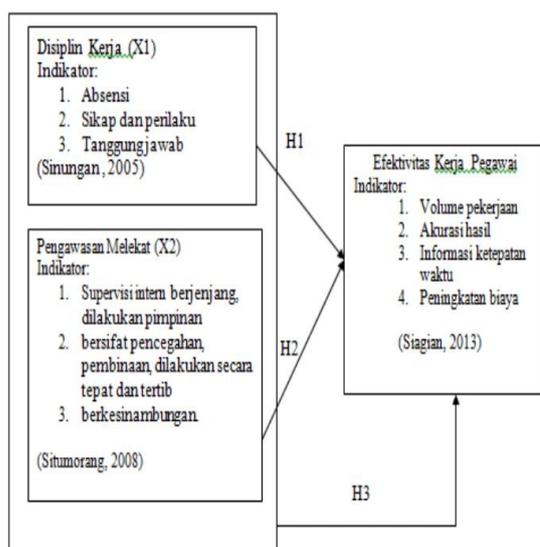
2.1.3 Pengertian Pengawasan Melekat

Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia (2007:160) menyebutkan bahwa pengawasan melekat (Waskat) merupakan pengawasan yang dilakukan oleh setiap pimpinan terhadap bawahan dan satuan kerja yang dipimpinya.

Menurut Situmorang (2008,71) pengawasan melekat yaitu berupa tindakan atau kegiatan usaha untuk mengawasi dan mengendalikan anak buah secara langsung, yang harus dilakukan sendiri oleh setiap pimpinan organisasi.

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis

Berdasarkan konsep pemikiran di atas maka dalam penelitian ini hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H0: Tidak terdapat pengaruh disiplin kerja dan pengawasan melekat secara parsial maupun simultan terhadap efektifitas kerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bogor.

H1: Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap efektifitas kerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bogor.

H2: Terdapat pengaruh pengawasan melekat terhadap efektifitas kerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bogor

H3: Terdapat pengaruh disiplin kerja dan pengawasan melekat secara simultan terhadap efektifitas kerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bogor.

3. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif kausalitas merupakan jenis penelitian dimana peneliti menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis, yaitu menguji hipotesis-hipotesis berdasarkan teori yang telah dirumuskan sebelumnya kemudian data yang telah diperoleh dihitung melalui pendekatan kuantitatif. (Sugiyono, 2011).

3.2 Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu Disiplin Kerja (X₁), dan Pengawasan Melekat (X₂). Sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini adalah efektifitas kerja pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bogor (Y).

3.3 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bogor. Waktu penelitian dilaksanakan selama 6 bulan mulai bulan Juli 2018 sampai Desember 2018.

3.4 Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bogor yang berstatus PNS sebanyak 95 orang.

Jumlah sampel dalam penelitian ini diambil dengan menggunakan teknik *saturation sampling* atau sampel jenuh yaitu jumlah sampel yang diambil sama dengan jumlah populasi yaitu 95 sampel.

3.5 Teknik Analisis Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Teknik Analisis Data
 - a. Uji Validitas
 - b. Uji Reliabilitas
2. Uji Asumsi Klasik
 - a. Uji Normalitas
 - b. Uji Multikolinearitas
 - c. Uji Heterokedastisitas
3. Uji Korelasi
4. Analisis Regresi Linier Berganda
5. Uji Hipotesis
 - a. Uji t (Uji Parsial)
 - b. Uji F (Uji Silmutan)
6. Koefisien Determinasi

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah (valid) atau tidaknya suatu kuesioner. Uji Validitas dihitung dengan membandingkan nilai *r* hitung (*correlated item-total correlation*) dengan nilai *r* tabel. Jika *r* hitung > *r* tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan tersebut dinyatakan valid (Ghozali, 2009 : 45). Nilai *r* tabel

diperoleh berdasarkan jumlah sampel yang diambil dengan rumus nilai $df = n - 2$, pada signifikansi 5%.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

| Indikator | r hitung | | | r tabel | Keterangan |
|---------------|----------------|--------------------|-------------------|---------|------------|
| | Disiplin Kerja | Pengawasan Melekat | Efektivitas Kerja | | |
| Pertanyaan 1 | ,618** | ,620** | ,651** | 0.201 | Valid |
| Pertanyaan 2 | ,437** | ,425** | ,409** | 0.201 | Valid |
| Pertanyaan 3 | ,517** | ,484** | ,496** | 0.201 | Valid |
| Pertanyaan 4 | ,442** | ,459** | ,428** | 0.201 | Valid |
| Pertanyaan 5 | ,680** | ,647** | ,666** | 0.201 | Valid |
| Pertanyaan 6 | ,670** | ,544** | ,608** | 0.201 | Valid |
| Pertanyaan 7 | ,619** | ,617** | ,600** | 0.201 | Valid |
| Pertanyaan 8 | ,523** | ,499** | ,494** | 0.201 | Valid |
| Pertanyaan 9 | ,728** | ,672** | ,758** | 0.201 | Valid |
| Pertanyaan 10 | ,515** | ,490** | ,477** | 0.201 | Valid |

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan hasil uji validitas di atas nilai *r* hitung > *r* tabel maka indikator instrumen pengukur atau indikator dalam kuesioner yang digunakan untuk mengukur variabel pada penelitian ini dinyatakan valid.

4.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah uji yang dilakukan untuk mengukur data suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

| Reliability Statistics | | |
|------------------------|--|------------|
| Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
| 0,819 | 0,823 | 10 |

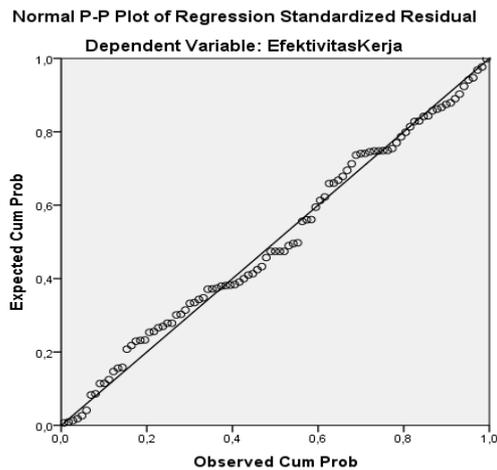
Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan hasil uji reliabilitas di atas diketahui nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,819 yang artinya lebih besar dari 0,60. Dengan demikian maka indikator atau

instrumen pengukur variabel disiplin kerja yang digunakan pada penelitian ini dinyatakan reliabel atau handal.

4.3 Uji Asumsi Klasik

4.3.1 Uji Normalitas



Gambar 2. Hasil Uji normalitas

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan uji normalitas menggunakan teknik P-P Plot maka pada penelitian ini data variabel pada penelitian ini berdistribusi normal.

4.3.2 Uji Multikolinearitas

Suatu variabel menunjukkan gejala multikolinieritas bisa di lihat dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang tinggi pada variabel-variabel bebas suatu model regresi. Nilai VIF yang lebih besar dari 10 menunjukkan adanya gejala multikolinieritas dalam model regresi.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

| Model | Collinearity Statistics ^a | |
|--------------------|--------------------------------------|-------|
| | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | | |
| Disiplin Kerja | 0,935 | 1,069 |
| Pengawasan Melekat | 0,935 | 1,069 |

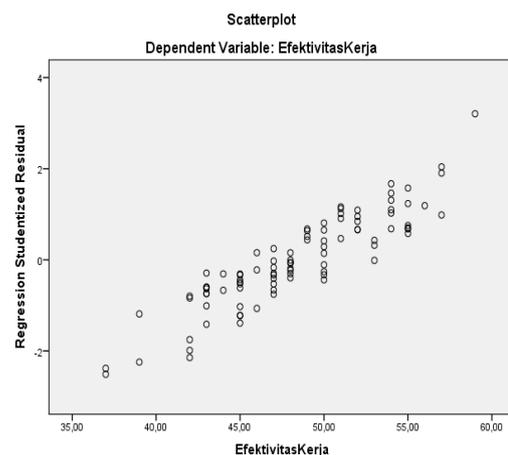
a. Dependent Variable: EfektivitasKerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan pengujian dari tabel di atas menunjukkan bahwa semua variabel yang di gunakan sebagai prediktor model regresi menunjukkan nilai VIF yang cukup kecil, di mana semuanya berada di bawah nilai 10. Hal ini berarti bahwa variabel-variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini tidak menunjukkan adanya gejala multikolinieritas.

4.3.3 Uji Heterokedastisitas

Pengujian heterokedastisitas di lakukan menggunakan *scatterplot*. dari *scatterplots* di bawah ini terlihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 dan sumbu Y, hal ini dapat di simpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.



Gambar 3. Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

4.4 Uji Korelasi

Analisis Koefisien Korelasi bertujuan untuk menguji ada tidaknya hubungan antara variable bebas (X) dengan variable terikat (Y), untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan antar variable dan untuk memperoleh kejelasan dan kepastian apakah hubungan tersebut berarti (signifikan) atau tidak berarti (tidak signifikan).

Tabel 5. Hasil Uji Korelasi

| | | Correlations | | |
|---------------------|--------------------|-------------------|----------------|--------------------|
| | | Efektivitas Kerja | Disiplin Kerja | Pengawasan Melekat |
| Pearson Correlation | Efektivitas Kerja | 1,000 | ,376 | ,309 |
| | Disiplin Kerja | ,376 | 1,000 | ,255 |
| | Pengawasan Melekat | ,309 | ,255 | 1,000 |
| Sig. (1-tailed) | Efektivitas Kerja | | ,000 | ,001 |
| | Disiplin Kerja | ,000 | | ,006 |
| | Pengawasan Melekat | ,001 | ,006 | |
| N | Efektivitas Kerja | 95 | 95 | 95 |
| | Disiplin Kerja | 95 | 95 | 95 |
| | Pengawasan Melekat | 95 | 95 | 95 |

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan uji korelasi di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai korelasi antara disiplin kerja dengan efektivitas kerja sebesar 0,376, dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa hubungan antara disiplin kerja dengan efektivitas kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bogor dinyatakan rendah sebesar 0,376.
2. Nilai korelasi antara pengawasan melekat dengan efektivitas kerja sebesar 0,309, dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa hubungan antara pengawasan melekat dengan efektivitas kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bogor dinyatakan rendah sebesar 0,309.

4.5 Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam analisis ini dapat dilihat bagaimana variabel bebas, yaitu factor-faktor pembelian mempengaruhi (secara positif atau negatif), variabel terikat,

yaitu keputusan konsumen/pengunjung (Y). Bentuk matematisnya secara umum adalah sebagai berikut (Supranto, 2003:236)

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

di mana :

Y = efektivitas kerja

a = Konstanta dari persamaan regresi

X₁ = Disiplin Kerja

X₂ = Pengawasan Melekat

e = Error/variable pengganggu

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

| | | Coefficients ^a | | | | |
|-------|--------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| Model | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 22,047 | 5,785 | | 3,811 | ,000 |
| | Disiplin Kerja | ,310 | ,094 | ,318 | 3,282 | ,001 |
| | Pengawasan Melekat | ,236 | ,101 | ,227 | 2,344 | ,021 |

a. Dependent Variable: EfektivitasKerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan uji regresi seperti yang terlihat pada tabel di atas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 22.047 + 0,310 X_1 + 0,236 X_2 + e$$

Intepretasi dari persamaan yang diperoleh di atas adalah sebagai berikut:

- a. Nilai *intercept*/konstanta sebesar 22.047 menunjukkan bahwa jika tidak ada peningkatan nilai disiplin kerja maupun nilai pengawasan melekat maka nilai efektivitas kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bogor akan konstan/tetap sebesar 22.047
- b. Nilai koefisien regresi variable disiplin kerja sebesar 0,310 menunjukkan bahwa setiap ada satu peningkatan nilai disiplin kerja walaupun hanya satuan angka maka akan menaikkan efektivitas kerja pegawai sebesar 0,310.

c. Nilai koefisien regresi variable pengawasan melekat sebesar 0,236 menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan nilai pengawasan melekat walaupun hanya satuan angka maka akan meningkatkan efektivitas kerja pegawai sebesar 0,236.

Dari persamaan regresi tersebut juga dapat dijelaskan bahwa koefisien regresi variabel disiplin kerja dan pengawasan melekat mempunyai arah yang positif dalam pengaruhnya terhadap efektivitas kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bogor. Sedangkan variable yang paling dominan mempengaruhi efektivitas kerja pegawai adalah variable disiplin kerja, yaitu diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,310.

4.6 Uji Hipotesis

4.6.1 Uji t (Uji Parsial)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat.

Tabel 7. Hasil Uji t (Uji Parsial)

| Variabel | t hitung | t tabel | Keputusan |
|--------------------|----------|---------|-------------------------|
| Disiplin Kerja | 3.282 | 1,985 | Ho ditolak, Ha diterima |
| Pengawasan Melekat | 2.344 | 1,985 | Ho ditolak, Ha diterima |

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial diatas diperoleh nilai t hitung untuk masing-masing variable bebas (disiplin kerja dan pengawasan melekat) nilainya > t table (1,985). Dengan ketentuan hipotesis bahwa Ho ditolak dan Ha diterima jika nilai t hitung > t table, maka dalam uji hipotesis ini terbukti bahwa secara parsial variable disiplin kerja dan pengawasan melekat

berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bogor.

4.6.2 Uji F (Uji Silmutan)

Uji F digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan (bersama-sama).

Tabel 8. Hasil Uji F (Uji Silmutan)

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 406,157 | 2 | 203,08 | 10,793 | ,000 ^b |
| | Residual | 1731,001 | 92 | 18,815 | | |
| | Total | 2137,158 | 94 | | | |

a. Dependent Variable: EfektivitasKerja

b. Predictors: (Constant), PengawasanMelekat, DisiplinKerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan pada tabel di atas di peroleh nilai F sebesar 10.793 dengan P Sig. 0,000. Dengan pengujian hipotesis maka dapat disimpulkan bahwa nilai P Value < 5%, hal ini membuktikan bahwa persamaan regresi yang diperoleh dari hasil pengujian ini layak digunakan. Kemudian dari hasil uji koefisien regresi menunjukkan nilai F hitung sebesar 10.793 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. sedangkan nilai F tabel untuk sampel yang berjumlah 95 dengan taraf signifikansi 5% nilainya adalah 3,095. Dengan ketentuan hipotesis bahwa, jika F hitung > F tabel maka Ho ditolak dan Ha diterima maka, dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa secara bersama-sama disiplin kerja dan pengawasan melekat memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bogor dapat diterima.

4.7 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat amat terbatas.

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,436 ^a | ,190 | ,372 | 4,33765 |

a. Predictors: (Constant), PengawasanMelekat, DisiplinKerja

b. Dependent Variable: EfektivitasKerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diatas diperoleh nilai *Adjusted R square* sebesar 0,372 atau 37.2%. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan pengawasan melekat berkontribusi mempengaruhi efektivitas kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bogor sebesar 37.2% sedangkan sisanya 62.8%, efektivitas kerja pegawai dipengaruhi oleh faktor lain yang dalam penelitian ini tidak dibahas.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan kesimpulan adalah sebagai berikut :

1. Hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa variable disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bogor dimana nilai t hitung variabel disiplin kerja nilainya lebih besar dari nilai t tabel
2. Hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa variable

pengawasan melekat berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bogor dimana nilai t hitung variabel pengawasan melekat nilainya lebih besar dari nilai t tabel

3. Hasil uji hipotesis secara simultan di peroleh nilai P Value sebesar 10.793 dengan nilai *Sig.0,000 < 0,05*. Hal ini membuktikan bahwa secara simultan disiplin kerja dan pengawasan melekat memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bogor dapat diterima.
4. Variable yang paling dominan mempengaruhi efektivitas kerja pegawai adalah variable disiplin kerja, yaitu diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0.310.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan maka saran, sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh dominan terhadap efektivitas kerja oleh sebab itu sebaiknya pihak manajemen selalu meningkatkan kedisiplin pegawai yang selama ini sudah cukup baik tetap dipertahankan.
2. Pimpinan memberikan penghargaan bagi Karyawan yang berprestasi hal ini memberikan motivasi terhadap karyawan yang kurang berprestasi.
3. Adanya keterbatasan waktu dalam penelitian ini, hanya menggunakan 2 (dua) variabel independen dan populasi yang digunakan hanya 95 orang. Penelitian selanjutnya variable penelitian hendaknya ditambah dengan variable penelitian lain seperti motivasi, Kepuasan, kepemimpinan transformasional dan lain-lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini,

supaya dapat dikembangkan lagi hasil penelitian.

Supranto, J. 2003. Metode Riset Aplikasi Dalam Pemasaran. Edisi Revisi Ketujuh. Yogyakarta: Rineka Cipta.

6. DAFTAR PUSTAKA

Bambang Supomo dan Nur Indriantoro, 2002, Metodologi Penelitian Bisnis, Cetakan Kedua, Yogyakarta; Penerbit BFEE UGM.

Gibson, dkk. 2013. Organisasi : Perilaku, Struktur, Proses, Edisi Kelima, Alih Bahasa Djarkasih. Erlangga: Jakarta.

Instruksi Presiden Nomor 1 Tahun 1989 tentang *Pedoman Pengawasan Melekat*.

Instruksi Presiden Nomor 1 Tahun 1999 tentang *Prinsip Pelaksanaan Pengawasan Melekat*.

Kuncoro, Mudrajad. 2003. Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi. Jakarta: Erlangga.

Lembaga Administrasi Negara, 2007. *Administrasi Negara Republik Indonesia Jilid II*. Jakarta: PT. Gunung Agung.

Siagian. Sondang P. 2010. *Filsafat Administrasi*. Jakarta; Bina Aksara.

Sinungan, Muchdarsyah. 2005. Produktivitas Apa dan Bagaimana. Bandung: Bumi Aksara.

Sulistyo, Joko (2010), 6 Hari Jago SPSS 17, Cakrawala, Yogyakarta.

Steers, Richard M, Terjemahan: Magdalena Jamin, Efektivitas Organisasi, Jakarta: Erlangga,

Sutrisno, Edy, 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta.

Situmorang H. 2008 Aspek Hukum Pengawasan Melekat Dalam Lingkungan Aparatur Pemerintah. Jakarta, Reneka Cipta.

Sugiyono. 2015. Metodologi Penelitian Pendidikan Metode Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, cetakan kesepuluh, Bandung: Alfabeta.